

GDA-Workshop „KMU – Bedarfe, Motivationslage, Zugangswege“

Expertendialog - Zusammenfassung

Unter Leitung von Frau Prof. Dr. Gabriele Elke, Ruhr-Universität Bochum, fand auf dem Arbeitsschutzforum am 23. September 2014 ein Gespräch mit folgenden Experten statt:

- Prof. Dr. Wolfhard Kohte, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
- Dr. Annette Icks, Institut für Mittelstandsforschung
- Dr. Marlene Schubert, Zentralverband des Deutschen Handwerks
- Solveig Streuer, AG Netz Mecklenburg-Vorpommern
- Dr. Stefan Hussy, Berufsgenossenschaft Handel und Warendistribution

In drei Austauschrunden nahmen die Teilnehmer zu unterschiedlichen Aspekten Stellung. Zunächst ging es darum, dass die Aufgabe der Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes schon seit 1996, mithin also seit 17 Jahren besteht. Warum tun sich die Adressaten so schwer damit?

Ursachen werden in dem schwer verständlichen untergesetzlichen Regelwerk gesehen, dass erst auf die betriebliche Praxis heruntergebrochen werden muss. Beim Schaffen der Normen sei es notwendig, die Praxis einzubeziehen und nicht zu viele Details regeln zu wollen. Ein Negativbeispiel sei die Betriebssicherheitsverordnung.

Eine andere Sichtweise war, dass die Arbeitsschutz-Vorschriften in einzelnen Branchen des Handwerks durchaus angekommen seien, zur Umsetzung aber bessere Veröffentlichungen z. B. im Internet sinnvoll sind. Rechtsgrundlagen werden gebraucht und müssen auch durchgesetzt werden. Mitunter sind sie anzupassen, wie jetzt z. B. die Betriebssicherheitsverordnung und dann auch im Markt bekanntzumachen.

Beschäftigte sollten ermutigt werden, den Arbeitsschutz für sich anzunehmen und ggf. auch einzufordern; nicht überall stünden dafür Betriebsräte zur Verfügung. Voraussetzung für die Übernahme der Selbstverantwortung sei ein besserer Informationszugang für die Mitarbeitenden; sie sollten instand gesetzt werden, die Sprache des Inhabers zu sprechen.

Die Praxis der Beratung von Unternehmen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement zeige, dass die Unternehmenden mit vielen Vorschriften konfrontiert seien und Beratung vor Ort wünschten. Gesundheit der Mitarbeitenden sei für die Betriebe wichtig, sie sind auch zu Maßnahmen bereit, die aber wenig Kontinuität zeigten.

In der zweiten Austauschrunde ging es um darum, dass sich Motivations- und Handlungsphasen einander ablösen und so ein operantes Konditionieren ermöglichen. So führten weniger Krankentage und gesunde Mitarbeitende zu besseren Betriebsergebnissen und einem positiven Image des Unternehmens auch für Kunden. Dies wurde nicht von allen Teilnehmenden als gesichert angesehen: Ein Versprechen gebe es dafür nicht, den Studien hierzu lägen nur kleine Zahlen zugrunde. Den Arbeitgebenden sei der Nutzen des gesetzlich verpflichtenden Arbeitsschutzes klarzumachen und die Kosten zu verdeutlichen. Demografie und Fachkräftemangel würden auch in kleinen und mittleren Unternehmen einen Wandel in der Arbeitswelt bewirken können.

Motivationsfördernd sei auch ein Perspektivwechsel zur Rehabilitation. Die Auswirkungen von Unfällen, längeren Krankheiten, verbunden mit persönlichen Beziehungen zu den Betroffenen sind Anstoß zum Nachdenken und zur Verhaltensänderung. Solche Situationen öffneten den Blick auf den Sinn von Gefährdungsbeurteilungen und der betrieblichen Wiedereingliederung. Hier sei noch mehr Informationsmaterial der Arbeitsschutzbehörden und der Berufsgenossenschaften vonnöten.

Auf der Handlungsebene sei es angemessen, die Unternehmen auf die Spielregeln deutlich hinzuweisen, wobei Sprache und Denkweise zu berücksichtigen sind. Die Vorschriften müssten eingehalten werden, wenn nicht, seien Sanktionen nötig. Der Gegeneinwand hierzu war, dass Sanktionen nur kurzfristig steuern könnten.

Aus dem Publikum gab es zahlreiche Wortmeldungen.

Angesprochen wurden das Unverständnis der Normen, Blockaden durch die Hierarchie und widersprechende Auflagen. Ein Ratschlag ging dahin, über das betriebliche Eingliederungsmanagement Zugang insbesondere zu den kleinen Unternehmen zu bekommen. In ihnen sei es besonders wichtig, dass das Klima stimme.

Allgemein sei das Vermitteln des Arbeitsschutzes schwierig, vor allem, da die Erwartungen an die Unternehmen ganz andere seien. Eine andere Sicht war auch die Arbeitsbedingungen für die Herstellung von Produkten zu thematisieren. Für die fehlenden Betriebsärzte wurde das Unternehmermodell als teilweise Ersatzmöglichkeit angeführt. Die Qualität der Arbeit könne auch durch den Erlass einer Anti-Stress-Verordnung verbessert werden. Partizipation wurde als wichtig angesehen und einen Gesellschaftsvertrag, der u. a. arbeitsrechtliche Nebenpflichten beinhaltet.

In der dritten Austauschrunde wurden die Möglichkeiten externer Steuerung besprochen. Über aufsuchende, zentral gesteuerte Beratung findet ein direkter Austausch zwischen Experten statt. Dies geschehe beispielsweise in der AGNetz M-V und der Offensive Mittelstand. Es sei wichtig, Anreize zu schaffen. Die Unfallversicherungsträger (UVT) stellten für viele eine teure Risikoversicherung dar, die durch Beitragsboni günstiger werden könne. Neue Instrumente seien aus Sicht der UVT nicht erforderlich; eine Mustergefährdungsbeurteilung für die Psyche werde erarbeitet.

In den abschließenden Statements wurde vorgeschlagen, die Handwerkskammern als Körperschaften des öffentlichen Rechts als Multiplikatoren zu nutzen. Um psychischen Belastungen besser begegnen zu können, sei eine klare Rechtsgrundlage wie eine Anti-Stress-Verordnung sinnvoll. Es sei wichtig, die Unternehmen im Arbeitsschutz und zur Gesundheitsförderung gut zu beraten, wobei die betriebsärztliche Betreuung wichtig ist, für die es leider nicht genug Kapazitäten gäbe.